

Folketinget
Arbejdsmarkedsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

11. marts 2005
FLD/MAS/0324
11.03.2005-L17-bilag 5-
Henvendelse fra IDA_FLD.0324.doc

L 17 – bilag 5 – Henvendelse fra IDA

I anledning af IDA's henvendelse til udvalget har DA udarbejdet en oversigt med svar på de spørgsmål, IDA rejser.

1. Ret til information og høring

Påstand: IDA oplyser, at medlemmer af IDA og AC-organisationer ikke (i dag! må det forstås) har ret til at blive informeret eller hørt.

Svar: For så vidt angår DA-området er dette ikke korrekt. Pligten til samarbejde efter Samarbejdsaftalen gælder allerede for alle ansatte. De ovennævnte grupper vil således allerede i dag nyde godt af Samarbejdsaftalen. DA og LO har i anledning af direktivet om information og høring bl.a. yderligere sikret, at samarbejdsudvalgene også får en bred deltagelse.

DA har i forbindelse med direktivet særligt ønsket at give medarbejdere, som ikke er medlemmer af LO-forbund, en bedre retsstilling i lyset af direktivet og derfor

Er Samarbejdsaftalens valgbarhedsbestemmelse ændret, således at repræsentanter for andre grupper end LO-grupper nu er direkte valgbare til samarbejdsudvalget, og

DA og LO er enige om, at disse medarbejdere får mulighed for at påberåbe sig Samarbejdsaftalen direkte for også almindelige domstole i tilfælde af påstået brud på aftalen

2. Eet regelsæt på en virksomhed

Påstand: IDA hævder, at der på en virksomhed kun vil gælde eet regelsæt efter lovforslagets § 3.

Svar: IDA har ret i, at dette ene regelsæt vil være en kollektiv (samarbejds)aftale, når denne opfylder direktivet. Men IDA har ikke ret i konklusionerne heraf. Det vil ikke give mening og endda være direkte skadeligt, hvis der på en virksomhed er forskellige konkurrerende informationskanaler for forskellige medarbejdergrupper.

3. Samarbejdsaftalens område

Påstand: IDA hævder, at Samarbejdsaftalen mellem DA og LO er afhængig af, at der er LO-ansatte på en virksomhed.

Svar: Det er ikke korrekt. Samarbejdsaftalen mellem DA og LO er ikke afhængig af, om der er LO-ansatte på en virksomhed. På DA-området gælder Samarbejdsaftalen, hvis virksomheden er medlem af DA.

4. Informationen og høringen af IDA's tillidsvalgte

Påstand: IDA tilkendegiver, at loven sikrer alle IDA's tillidsvalgte ret til information og høring, og at Samarbejdsaftalen kun giver mulighed for at søge blive repræsenteret i samarbejdsudvalget. Det anføres også, at under Samarbejdsaftalen stilles nogle gruppers adgang til information og høring højere end andre gruppers adgang.

Svar: Dette er ikke korrekt. Samarbejdet på en virksomhed både efter loven og Samarbejdsaftalen omfatter således alle medarbejdere, også uanset om disse er repræsenteret i samarbejdsudvalget. Samarbejdet efter Samarbejdsaftalen gælder alle medarbejdere, herunder medlemmer af IDA.

Lige siden 1947 har dette været gældende for alle medarbejdere ansat på en DA-virksomhed – uanset uddannelsesmæssig baggrund og organisationsmæssig tilhørsforhold.

Samarbejdet, herunder informationen og høringen sker ikke alene i et udvalg, men Samarbejdsaftalen har som et ekstra fundament et samarbejdsudvalg. I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i virksomheden, men som det f.eks. fremgår af Samarbejdsaftalen skal udvalgets medlemmer og ledelsen også at holde alle ansatte informeret og inddrage synspunkter, ideer og forslag fra alle virksomhedens medarbejdere.

Supplerende medlemmer af samarbejdsudvalget vil blive medlem i det omfang, de stiller krav herom og bliver valgt i de valg, som måtte forekomme på virksomhederne, jf. ovenfor under 1.

5. Underlagt aftale, men ikke en del i

Påstand: IDA hævder, at det er et principielt problem, at IDA's medlemmer bliver underlagt en aftale, de ikke selv er part i.

Svar: Der er intet nyt i, at lovgivningsmagten giver adgang til, at kollektive overenskomster via lov har virkning for andre grupper. Det gælder både inden for EU-området og andre områder. Der kan f.eks. nævnes lærlinge, sikkerhedsrepræsentanter og deltidsloven, der implementerer deltidsdirektivet. Som det ses ovenfor under 1. vil Samarbejdsaftalen også kunne lægges til grund ved de almindelige domstole.

6. Ændringsforslag

Påstand/forslag: IDA foreslår, at lovforslagets § 3 skal ændres, så loven gælder for alle medarbejdere, som ikke har indgået en aftale.

Svar: Dette vil være skadeligt, da dette netop vil skabe konkurrerende informationssystemer, se oven for under 4.

Påstand/forslag: IDA forslår også, at § 3 skal fastslå, at aftaler – som træder i stedet for loven – ikke må stille nogen medarbejdergruppe ringere end loven.

Svar: Dette forslag ville skabe stor juridisk usikkerhed om regelgrundlaget og stride mod en væsentlig dansk forudsætning vedrørende direktivet. Udgangspunktet i dansk implementering af EU-direktiver er desuden, at implementeringsaftalerne alene skal opfylde direktivet. Det gælder f.eks. loven om ansættelsesbeviser.

Både lovforslaget og Samarbejdsaftalen opfylder direktivet. I EU-direktivet er der to implementeringsmuligheder: Dels en adgang i direktivets art. 4 til aftaleimplementering, dels almindelig lovimplementering. Det svarer til det som man fra dansk side har søgt, da direktivet blev drøftet og vedtaget i EU. Medens Samarbejdsaftalen formelt set hviler på direktivets art. 5 og art. 1, hviler loven på hele direktivet og navnlig art. 4 for så vidt angår selve informationen og høringsen.

Der er forskelle i lovforslagets og Samarbejdsaftalens indhold. Det kan f.eks. nævnes, at Samarbejdsaftalen bygger på en gensidighed mellem ledelse og medarbejdere samt rettigheder og pligter, som ikke findes i loven. Samarbejdsaftalen tilbyder i forhold til loven nedsættelse af et samarbejdsudvalg med bred deltagelse, men samarbejdets principper gælder alle virksomheder og dermed uanset, om der er nedsat udvalg eller virksomhedens størrelse.

Alle medarbejdergrupper uanset uddannelsesmæssig baggrund og organisationsmæssig tilhørsforhold, som er ansat på DA-virksomheder, er således via Samarbejdsaftalen sikret rettigheder, der mindst svarer til direktivets krav.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen